

УДК 349.2

DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.7016663>**Л.О. ОСТАПЕНКО,**

професор кафедри цивільного права та процесу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету "Львівська політехніка", доктор юридичних наук, доцент
м. Львів, Україна; e-mail: leonid.ostapenko89@gmail.com;
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9833-3043>

ПРО ОСОБУ ПРАЦІВНИКА, ПРИТЯГНУТУ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

L.O. OSTAPENKO,

Professor, Department of Civil Law and Procedure, Educational and Scientific Institute Law, Psychology and Innovative Education, Lviv Polytechnic National University, Doctor of Law, Associate Professor, Lviv; Ukraine; e-mail: leonid.ostapenko89@gmail.com;
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9833-3043>

ABOUT THE PARTICULAR PRACTITIONER, ATTRACTED TO DISCIPLINARY TYPE

АНОТАЦІЇ (ABSTRACTS), КЛЮЧОВІ СЛОВА (KEY WORDS)

Постановка проблеми. Актуальною залишається проблема визначення як особи делінквента, так умов та причин, що спонукали найманого працівника та інших суб'єктів трудових відносин до вчинення трудового делікту, у сфері праці, що потребує комплексного, науково-обґрунтованого підходу з метою висвітлення і розв'язання проблем стосовно асоціального феномена – трудового делінквента. **Метою** статті передбачається досягнення наукового результату шляхом з'ясування сутності змісту поняття "трудоий делінквент" в трудовому праві для характеристики соціально-психологічного стану особи, яка вчинила порушення трудової дисципліни, що за своїми наслідками (як правило, моральними або матеріальними) є шкідливими. **Методологічну** основу статті становить системний підхід наукового пізнання, за допомогою якого здійснено загальноправове дослідження складових елементів особи працівника притягнутої до дисциплінарної відповідальності. **Результатом** дослідження є висвітлення потреби у науковому обігу терміну "працівник-делінквент" з метою характеристики його особистості, ознаки якої передують в окремих випадках виникненню конфліктів та впливають на порушення трудової дисципліни. **Висновки.** Подальше вирішення особливостей застосування поняття "працівник-делінквент" повинно базуватися на дослідженні девіантної поведінки працівника в процесі трудових відносин з урахуванням фактору повторності притягнення однієї й тієї ж особи протягом одного року до дисциплінарної відповідальності. Актуальними є заходи щодо індивідуального і колективного профілактичного впливу на порушників дисципліни у сфері праці.

Ключові слова: девіантна поведінка; деліктологія; працівник-делінквент; профілактика

Problem statement. Formulation of the problem. The problem of determining both the person of the delinquent and the conditions and reasons that prompted the employee and other subjects of labor relations to commit a labor tort remains relevant in the field of labor, which requires a complex, scientifically based approach to highlight and solve problems regarding antisocial phenomenon – labor delinquent. The **purpose** of the article is to achieve a scientific result by clarifying the essence of the meaning of the concept of "labor delinquent" in labor law, to characterize the social and psychological state of the person who committed the violation, labor discipline, which by its consequences (as a rule, moral or material) are harmful. The **methodological basis** of the article is the systematic approach of scientific knowledge, with the help of which a general legal study of the constituent elements of the personality of an employee brought to disciplinary responsibility was carried out. The **result** of the study highlights the need for scientific circulation of the term "delinquent worker" to characterize his personality, the signs of which precede the emergence of conflicts in some cases and affect the violation of labor discipline. **Conclusions.** Further resolution of the peculiarities of applying the concept of "delinquent employee" should be based on the study of the deviant behavior of the employee in the course of labor relations, taking into account the factor of repeated disciplinary action against the same person within one year. Measures regarding individual and collective preventive influence on discipline violators in the field of work are relevant.

Key words: deviant behavior; dialectology; delinquent employee; prevention

Постановка проблеми

Адаптація законодавства України про працю до законодавства країн Європейського Союзу залишається актуальною з ряду причин, серед яких – політичні, економічні, соціальні, правові та інші, що впливають на поведінку як працівника, так і роботодавця під час реалізації ними відносин у сфері праці.

Порушення трудової дисципліни найманим працівником залежить не лише від стану правової захищеності відносин у сфері праці, а й від протиправної поведінки, яка має усвідомлений характер, а дії особи спрямовані на досягнення власних корисливих інтересів.

Хоча, в частині 2 Закону України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" міститься визначення поняття найманого працівника, однак, він (найманий працівник) не досліджується як особистість, конкретна людина, що живе у сучасному суспільстві, а також є суб'єктом трудових відносин.

С.В. Венедітков зазначає, що базова концепція інституту працівника як суб'єкта трудового правовідношення була сформована наприкінці XIX – початку XX століть [1, с.69]. Англійський науковець Баррі Шварц, відповідаючи на запитання – чому ми працюємо, зазначає, що людська природа є значною мірою витвором самих людей. Для роботодавця важливо сформулювати так поведінку людини, щоб вона цінувала свою роботу і була щасливою від цього [2, с.108].

Для досягнення успіхів у зниженні асоціальної поведінки працівників у процесі праці необхідно спрямувати державну політику на перехід від формальних, декларативних заходів до всебічного вивчення умов і причин, що спонукають працівника до девіантної поведінки в процесі праці, яка стає причиною для вчинення дисциплінарних деліктів.

Залишаються актуальними питання щодо подальшого реформування законодавства про працю з урахуванням побудови трудових відносин між роботодавцем і найманим працівником з метою усунення умов і причин, що впливають на порушення трудової дисципліни.

В усі часи девіантна поведінка особи виступала в якості об'єкта дослідження, що зумовлює вивчення порушень законодавства та загальноприйнятих правил життя суспільства. Різні напрями наук (право, філософія, історія, психологія та ін.) комплексно продовжують досліджувати особу порушника. Підходи, які застосову-

ються в інших науках, що вивчають людину, являють собою безперечну цінність, але можуть бути застосовані і в деліктології трудового права з метою реалізації завдань визначених законодавством про працю України. Кожна з галузей науки розглядає особу порушника насамперед для досягнення власних цілей з можливістю: залучення винного працівника-делінквента до процесу праці; кваліфікації дисциплінарних проступків та їх попередження, а також інших трудових аспектів, що характеризують участь працівника у сфері праці. Отже, важливим, метою статті, є з'ясування сутності змісту поняття "трудова делінквенція" в трудовому праві для характеристики соціально-психологічного стану особи, яка вчинила порушення трудової дисципліни, що за своїми наслідками (як правило, моральними або матеріальними) є шкідливими. Її новизна полягає в визначенні соціально-психологічних ознак і мотивації поведінки працівника-делінквента (порушника), притягнутого до дисциплінарної відповідальності, і щодо якого застосовано дисциплінарне стягнення. Це цілком зрозуміло, тому що серед ознак, що характеризують здійснення порушень трудової дисципліни, особа працівника є однією з головних. Звідси, завданням статті є вироблення на основі вивчення та аналізу сформулювати висновки і пропозиції пов'язані з характеристикою особи працівника, який за порушення дисципліни праці притягається до відповідальності.

Співвідношення між поняттями "наси́льство", "делі́кт", "праці́вник-делі́квент" у сфері трудових відносин

На додержання обов'язків працівників працювати чесно й сумлінно, водночас і точно виконувати розпорядження власника щодо отримання трудової і технологічної дисципліни звертає увагу В.С. Венедітков [3, с.128].

Дослідження мотивації працівника, який вчинив дисциплінарне порушення (трудова делінквенція) є актуальним для широкого кола науковців і практичних працівників у сфері трудових відносин. Дослідження осіб-делінквентів в межах трудового права – є фрагментарним (на відміну від адміністративного права). Однак, окремі науковці такі, як О.Д. Новак, В.В. Середа, С.М. Прилипко та ін., спробували наблизитись до вирішення цієї проблеми.

Зовнішні елементи (наси́льство, роздратування, образи), які можуть вплинути у тому числі на набуття працівником статусу делінквента в процесі праці досліджували Дж.Г. Скотт, Д. Норт, Дж. Во-

лліс, Б. Вайнгест. Важливою є думка цих науковців про насильство та суспільні порядки [4, с.146].

Звернемо увагу, що термін "делікт" досить широко використовується у науково-правовій літературі і характеризується як проступок. Водночас термін "делінквент" (від лат. delinquens – той хто вчиняє проступок), використовуючись для позначення особи, що має асоціальну (девіантну) поведінку.

На підставі наведеного можна запропонувати власне бачення визначення поняття "працівник-делінквент" в якості суб'єкта, який перебуває з роботодавцем в трудових або службово-трудовах відносинах, і своєю асоціальною поведінкою, яка має протиправний, шкідливий характер в процесі праці порушує встановлені загальноприйняті основи трудової дисципліни.

Трудовими делінквентами можуть бути працівники, що порушують дисципліну праці, але їх дії мають латентний характер. Тому, в основу вчення про деліктологію в трудовому праві має лягти вивчення особи працівника-делінквента з урахуванням ознак та особливостей, що характеризують особу, яка вчинила дисциплінарний проступок. Також, важливою є експертна ідентифікація та виявлення інформаційних властивостей з метою побудови моделі особи делінквента з урахуванням єдиної системи взаємопов'язаних та взаємозумовлених компонентів знань про окремі властивості та ознаки особистості, а також їх використання при розгляді порушень у сфері суспільної праці. Найманий працівник має представляти інтерес для науки насамперед і головним чином у плані його "соціальної особи", тому що саме вона підлягає вихованню, корекції у процесі формування правомірної та активної поведінки. Тим часом зазначена проблема не отримала поки що належного дослідження у науці трудового права, хоча нагальна потреба у ньому очевидна.

Поняття та загальна характеристика дисциплінарного проступку і дисциплінарної відповідальності

Статтю 41 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України передбачено дисциплінарну відповідальність за вчинення трудових проступків (деліктів) в загальному порядку (догана та звільнення) а також спеціальні санкції для окремих категорій працівників [5]. Зазначимо, що загальне пояснення дисципліни праці містить у собі принципи моралі, а також закріплені в нормах законодавства про працю порядок взаємовідносин між найманим працівником і робо-

тодавцем, які виражаються у свідомому й точному виконанні суб'єктами трудових обов'язків, обмежень та заборон [6, с.106].

В якості загального об'єкту дисциплінарного проступку, як зазначає В.В. Середа, виступає дисципліна – становище, за якого усі суб'єкти правовідносин влади і підпорядкування неухильно додержуються порядку і правил, встановлених законами, статутами, положеннями. Родовим об'єктом дисциплінарних проступків працівників є трудова дисципліна на підприємстві, тобто встановлений порядок, правовий режим трудової діяльності [7, с.127]. За думкою О.Д. Новак, об'єктом дисциплінарного проступку державного службовця є відносини, які забезпечують нормальне функціонування державного апарату, а також відносини, що становлять зміст службової діяльності (службового обов'язку) державного службовця [8, с.131]. Як вказує К.Л. Бугайчук із співавторами, "для спеціальної дисциплінарної відповідальності є характерною можливість застосування до порушника трудової дисципліни крім догани і звільнення, ще й таких заходів дисциплінарного стягнення та впливу як: пониження в або позбавлення класного чину, пониження в посаді, позбавлення нагрудного знаку, попередження про неповну службову відповідність, затримка до одного року у присвоєнні чергового рангу або у призначенні на вищу посаду, усне зауваження, зауваження, сувора догана, пониження в спеціальному званні на один ступінь та інше" [9, с.102-103].

Звернемо увагу на те, що єдина систематизація властивостей особистості працівника-порушника відсутня, але класичний підхід наук кримінології та адміністративної деліктології дозволяють у трудовому праві визначити соціальні, психологічні, моральні, професійні та інші властивості особи порушника трудової дисципліни. Існує практика ідентифікації ознак, що характеризують фізичну особу (працівника) за біологічним, соціальним та психологічним напрямками. Окремо слід визначити соціальне становище працівника в системі суспільних відносин, учасником яких він є, остільки для особи порушника властива наявність деформацій в одному із зазначених напрямів або в обох одночасно. Саме така конструкція властивостей особи має бути покладена в основу при формуванні характеристики особи працівників-делінквентів, які вчиняють проступки проти встановлених норм дисципліни праці.

Вважаємо, що у поведінці порушника як під час формування деліктних намірів, так і під час

порушення трудової дисципліни завжди взаємодіють між собою наступні соціальні фактори: конкретна життєва ситуація, яка є підставою для порушення трудової дисципліни, та особистість порушника, з її позитивними та асоціальними якостями, що склалися під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів формуванням і розвитку фізичної особи.

Взаємодія цих факторів опосередковується психічною діяльністю людини. Зазначимо, що в кожному деліктному вчинку особи проявляються її інтелектуальні особливості. Серед них: рівень розвитку особи, об'єм знань як загальних, так і професійних, ширина або вузькість поглядів, зміст і різносторонність інтересів особи. Крім того, поведінка найманого працівника залежить від його вольових якостей, ступеня емоційної збудженості, сили і темпів реакції на ту чи іншу виробничу ситуацію, на відносини з роботодавцем чи з іншими членами трудового колективу. Важливою ознакою в деліктній поведінці найманого працівника є вияви цілісності або розщемленості, послідовності або суперечливості у намірах та діях.

Дж.Г. Скотт вважає, що з часом при любых взаємостосунках можуть виникнути роздратування на підставі образ (нові, уявні, відгуки старих). Роздратування однієї людини може викликати роздратування іншої людини і навпаки, а закінчитись скандалом чи повним припиненням спілкування (або почнуться розмови за спиною друг друга) [10, с.21].

Також, подразником для вчинення працівником деліктних діянь в сфері праці може виступати насильство, яке повинно бути в центрі будь-якого пояснення функціонування суспільств. Слушною є думка науковців Н. Дугласа, Дж. Вайнгеста, Б. Волліса, що неодмінною передумовою для створення великих і тривких соціальних груп є контроль за насильством у будь-який спосіб [4].

Звернемо увагу на певну своєрідність особистості порушника трудової дисципліни, яка характеризує спосіб життя особи, її соціальне забезпечення, ставлення до громадської діяльності, відносини у сім'ї та інше.

Основною точкою опори, "мотивом" девіантної поведінки працівника-деліквента при вчиненні дисциплінарного проступку (делікту) є власне бачення, психологічні розлади, недостатня кваліфікація та інші ознаки, наявність яких може слугувати як умовою, так і причиною порушень трудової дисципліни. Прикладом цього може бути незацікавленість особи у результатах

праці; повна втрата інтересу до праці, яка характеризується вкрай негативною поведінкою.

На сьогодні існує плюралізм думок щодо визначення поняття "мотив", який має внутрішні "подразники", що спонукають фізичну особу до вчинення винного, протиправного діяння, на основі так званого взаємодоповнення одне одного. За допомогою мотиву встановлюється причина та ознаки вини. Для прикладу, в якості мотиву вчинення дисциплінарного проступку можна навести: недостатню кваліфікацію працівника, безвідповідальне (умисне або байдуже, безвідповідальне) ставлення останнього до виконання покладених на нього трудових обов'язків, агресивно-егоїстичну налаштованість; можливість самоутвердитись, реалізуючи свої інтереси та потреби, відсутність зацікавленості у співвідношенні власних вчинків та загальноприйнятих в процесі праці норм поведінки, мобінг тощо. У деяких випадках негативний настрій деліквента настільки сильний, що він не зупиняється і продовжує шукати всілякі способи "зведення" рахунків з роботодавцем, керівником та іншими особами. Тому, вирішуючи питання щодо притягнення конкретного порушника (деліквента) трудової дисципліни до дисциплінарної відповідальності, слід враховувати правовий статус, в якому перебуває цей працівник тому, а також його залежність від роботодавця [11].

Порушення трудових відносин виражається у свідомому винному і протиправному невиконанні або неналежному виконанні працівником своїх трудових обов'язків без поважних на це причин.

Дисциплінарні стягнення як різновид профілактичного впливу на порушення дисципліни у сфері праці

В якості прикладу, щодо практики найчастішого застосування догани та звільнення, як дисциплінарної санкції, можна навести халатне (безвідповідальне) як умисне, так і необережне ставлення працівника до трудової дисципліни, якщо він з'являється на роботу у стані наркотичного або іншого сп'яніння (п.7 ст.40 КЗпП України) і коли вживає алкогольні напої під час робочого процесу. Варто зауважити, що працівник, який вживає алкоголь, наприклад, за кілька хвилин до закінчення робочого дня, теж вважається таким, що грубо порушує трудову дисципліну і несе за це відповідальність [12]. Даний момент роботодавець має зафіксувати у відповідності до законодавства. Слід мати на увазі, що дисциплінарними порушниками можуть бути лише

працівники, які встановлені адміністрацією у порядку, що передбачений законом та до яких можуть бути застосовані заходи дисциплінарного стягнення, а також інші заходи, передбачені законодавством. Пояснення стягнення за порушення трудової дисципліни характеризується наявністю передбачених законодавством про працю заходів впливу, що застосовуються до порушника у вигляді санкцій, реалізація яких має негативні моральні, матеріальні наслідки, що позначаються на правовому статусі особи - найманого працівника.

Застосування до порушника трудової дисципліни дисциплінарного стягнення реалізується з додержанням відповідної процесуальної процедури та урахування правових наслідків від застосованих санкцій.

Стаття 147 КЗпП України передбачає такі види дисциплінарних стягнень, як догана та звільнення, реалізація яких свідчатиме про вплив суб'єкта владних повноважень на невиконання трудових обов'язків найманим працівником. Для найманих працівників, трудова діяльність яких врегульована спеціальним законодавством (наприклад, Закон України "Про державну службу"), передбачено досить широкий перелік інших заходів дисциплінарного впливу на порушників трудової дисципліни: зауваження, догана, попередження про неповну службову відповідність, звільнення з посади державної служби [13].

Відсутність контролю з боку роботодавця впливає на вчинення працівником систематичним порушень на основі відчуття безкарності. Зазначене діяння стає звичним для працівника. Нетверезий стан, стан наркотичного або іншого сп'яніння (вживання психотропних речовин або прекурсорів) працівника слід вважати обтяжуючими обставинами при кваліфікації даного факту і застосування мір покарання.

У класичному розумінні вчинення дисциплінарного проступку є кінцевою метою працівника-делінквенту як реалізація наміру. Щодо догани та звільнення – це встановлена законодавством міра дисциплінарної відповідальності працівника за порушення вимог у процесі праці, з метою відновлення режиму функціонування виробничих (службових) відносин та застосування заходів впливу до порушника трудової дисципліни, а також до інших суб'єктів трудових відносин.

Модель вчинення дисциплінарного проступку (делікту), на нашу думку, виглядає так: формування умов і причин, що впливають на вчинення

проступку (делікту) → вчинення проступку → дії чи бездіяльності осіб, встановлення факту і кваліфікація порушення трудової дисципліни уповноваженими на те посадовими особами для притягнення винної особи до дисциплінарної відповідальності → притягнення до дисциплінарної відповідальності через накладення передбачених трудовим законодавством стягнень.

У зв'язку з цим доцільно кожному роботодавцю організувати проведення роботи зі складання своєрідних матриць у вигляді блокчейну (збір, реєстрація, використання даних), що дозволять відображати потенційну можливість для роботодавця прогнозувати виникнення деліктної поведінки зі сторони найманого-працівника.

Варто звернути увагу, що за допомогою згаданої технології можливе фіксування даних стосовно працевлаштування, починаючи від укладання договірних відносин і до моменту їх припинення, а також про реальні, фіксовані дисциплінарні проступки працівника. Для цього треба з особистих справ та на основі інформації, отриманої від усіх суб'єктів, що уповноважені "виховувати" працівників, зібрати цю матрицю і застосовуючи відому послідовну технологію обліку ознак особистості, визначити (виявити) цих потенційних з урахуванням цього порушників трудової дисципліни, як еталон таких матриць.

Через це відпадає необхідність додаткової перевірки, верифікації інформації, документів (факти, рахунки, підписи та ін.), що автоматично роблять учасники всередині системи. Наявна економія часу, праці та інших витрат [14].

Тому, перевага блокчейну при обліку порушників трудової дисципліни полягає у простоті та загальнодоступності, більш точній збірній інформації, ніж та, що застосовується насправді з моменту виявлення так званого підоблікового елемента. До ризиків, можливих під час використання цього механізму, можна віднести: розкриття персональних даних та конфіденційної інформації; недостатній рівень безпеки, на який впливає кількість учасників тих чи інших порушень [15, с.113–114].

Висновки

Особистість порушника трудової дисципліни і формування його деліктної поведінки залежить від соціалізації особистості порушника і специфіки відносин у сфері праці (конкретні виробничі відносини), законодавчого розвитку та закріплення соціальних, економічних відносин, що впливають на ситуацію в трудових колективах і на відносини між працівниками та роботодавцем.

Конфлікт інтересів

Підтверджую, що робота написана самостійно. Конфлікт інтересів відсутній.

Вираз вдячності

Дослідження виконано відповідно до плану науково-дослідних робіт кафедри цивільного права та процесу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету "Львівська політехніка".

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Венедіктов С. В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід. Київ: Алерта. 2012. 368 с.
2. Баррі Шварц. Чому ми працюємо? Харків: Віват. 2018. 128 с.
3. Венедіктов В. С. Сучасні проблеми трудового права України: навч. посіб. для магістрів та аспірантів (напрямок підготовки 081 "Право"). Харків: Право, 2018. 294 с.
4. Норт Дуглас, Волліс Джон, Вайнгест Баррі. Насильство та суспільні порядки. Основні чинники, які вплинули на хід історії. Київ, 2017. 352 с.
5. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
6. Іншин М. І., Карпушова О. В. Дисципліна праці / Прилипка С. М., Іншин М. І., Ярошенко О. М. Велика українська юридична енциклопедія: 20 т. Харків: Право. Т. 11: Трудове право, 2018. С. 106–110.
7. Середя В. В. Поняття, ознаки та склад дисциплінарного проступку. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2014. № 12. С. 125–129.
8. Новак О. Д. Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності державних службовців. *Часопис Київського університету права*. 2012. № 2. С. 129–133. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chkup_2012_2_31
9. Дисциплінарний статут Національної поліції України: науково-практичний коментар /К. Л. Бугайчук та ін. Харків, 2019. 199 с. www.univd.edu.ua/science-issue/issye/3662
10. Джимми Гаррі Скотт. Конфлікти, пути их преодоления. Киев: Внешторгиздат, 1991. 192 с.
11. Ярошенко О. М., Прилипка С. М., Слюсар А. М. та ін. Трудове право: підручник. Харків: Право. 544 с.
12. Дисциплінарні стягнення: хто нашкодив – відповідь. *Консультант кадровика*. 17.05.2013. № 5 (5). <https://kadrhelp.com.ua/disciplinari-styagnennya-hto-nashkodiv-vidpovist>
13. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>
14. Swan M. Blockchain: Blueprint for a New Economy. O'Reilly Media, Inc., Sebastopol, 2015. 129 p.
15. Радейко Р. І. Особливості впровадження технологій блокчейн у сфері публічних відносин в Україні. *Часопис цивілістики*. 2018. Вип. 29. С. 112–118.

REFERENCES

1. Venediktov, S. V. (2012). *Pravove rehulyuvannya trudovykh vidnosyn: vitchyznyanyy ta zarubizhnyy dosvid* [Legal regulation of labor relations: domestic and foreign experience]. Kyiv: Alerta (in Ukr.).
2. Shvarts, B. (2018). *Chomu my pratsuyemo?* [Why do we work?]. Kharkiv: Vivat (in Ukr.).
3. Venediktov, V. S. (2018). *Suchasni problemy trudovoho prava Ukrayiny: navch. posib. dlya mahistriv ta aspirantiv (napryam pidhotovky 081 "Pravo")* [Modern problems of labor law of Ukraine: training. manual for master's and postgraduate students (field of study 081 "Law")]. Kharkiv: Pravo (in Ukr.).
4. Nort, D., Vollis, Dzh., & Vaynhest, B. (2017). *Nasylstvo ta suspilni poryadky. Osnovni chynnyky, yaki vplynuly na khid istoriyi* [Violence and social order. The main factors that influenced the course of history]. Kyiv (in Ukr.).
5. *Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrayiny* [Labor Code of Ukraine]. Zakon Ukrayiny (10.12.1971 No. 322-8). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (in Ukr.).
6. Inshyn, M. I., & Karpushova, O. V. (2018). *Dystsyplina pratsi* [Labor discipline]. In: Prylypko, S. M., Inshyn, M. I., & Yaroshenko, O. M. (Eds.). *Velyka ukrayinska yurydychna entsyklopediya: 20 t.* Kharkiv: Pravo. T. 11: *Trudove pravo* (s. 106–110) (in Ukr.).
7. Sereda, V. V. (2014). *Ponyattya, oznaky ta sklad dystsyplinarnoho prostupku* [Concepts, signs and composition of a disciplinary offense]. *Naukovi zapysky Lvivskoho universytetu biznesu ta prava*, (12), 125–129 (in Ukr.).
8. Novak, O. D. (2012). *Dystsyplinarnyy prostupok yak pidstava dystsyplinarnoyi vidpovidalnosti derzhavnykh sluzhbovtiv* [Disciplinary misconduct as a basis for disciplinary liability of civil servants]. *Chasopys Kyivskoho universytetu prava*, (2), 129–133. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chkup_2012_2_31 (in Ukr.).

9. Buhaychuk, K. L. et al. (2019). *Dystsyplinarnyy statut Natsionalnoyi politysiyi Ukrainy* [Disciplinary statute of the National Police of Ukraine]. Naukovo-praktychnyy komentar. Kharkiv. www.univd.edu.ua/science-issue/issue/3662 (in Ukr.).
10. Skott, Dzh. G. (1991). *Konflikty, puti ikh preodoleniya* [Conflicts, ways to overcome them]. Kyiv: Vneshtorgizdat (in Russ.).
11. Yaroshenko, O. M., Prylypko, S. M., & Slyusar, A. M. et al. *Trudove pravo* [Labor Law]. Pidruchnyk. Kharkiv: Pravo (in Ukr.).
12. Dystsyplinarni styahnennya: khto nashkodyv – vidpovist [Disciplinary sanctions: whoever harmed will answer]. *Konsultant kadrovyya*, 2013, 5(5). <https://kadrhelp.com.ua/disciplinarni-styagnennya-hto-nashkodiv-vidpovist> (in Ukr.).
13. *Pro derzhavnu sluzhbu* [About civil service]. Zakon Ukrainy (10.12.2015 No. 889-8). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (in Ukr.).
14. Swan, M. (2015). *Blockchain: Blueprint for a New Economy*. O'Reilly Media, Inc., Sebastopol, 129 p.
15. Radeyko, R. I. (2018). Osoblyvosti vprovadzhennya tekhnolohiy blokcheyn u sferi publichnykh vidnosyn v Ukraini [Peculiarities of implementation of blockchain technologies in the field of public relations in Ukraine]. *Chasopys tsyvilistyky*, (29), 112–118 (in Ukr.).

ІНФОРМАЦІЯ ПРО СТАТТЮ (ARTICLE INFO)

Published in:

Форум права: 74 pp. 45–51 (1).

Related identifiers:

10.5281/zenodo.7016663

http://forumprava.pp.ua/files/045-051-2023-1-FP-Ostapenko_6.pdf
http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2023_1_6.pdf
License (for files):
[Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)
Received: 16.01.2023

Accepted: 13.02.2023

Published: 20.02.2023

Available online: 20.02.2023

Cite as:

 Остапенко, Л. О. (2023). Про особу працівника, притягнуту до дисциплінарної відповідальності. *Форум Права*, 74(1), 45–51.

<http://doi.org/10.5281/zenodo.7016663>

 Ostapenko, L. O. (2023). Pro osobu pratsivnyka, prytyahnutu do dystsyplinarnoyi vidpovidalnosti [About the Particular Practitioner, Attracted to Disciplinary Type]. *Forum Prava*, 74(1), 45–51.

<http://doi.org/10.5281/zenodo.7016663>